

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

Factors Related to Organizational Commitment of Personnel at
Rajamangala University of Technology Thanyaburi According to the
Educational Quality Criteria for Excellence (EdPEX)

พรรษชล กลัดอ่ำ และ ศิริญญา วิรุณราช*

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Pansachon Klad-um and Sirinya Wiroomrath

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ประวัติคัดย่อ

1. นางสาวพรรษชล กลัดอ่ำ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี E-mail: pansachon_k@rmutt.ac.th

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริญญา วิรุณราช (Corresponding Author) คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี E-mail: sirinya_w@rmutt.ac.th

Revised: December 17, 2024; Revised: December 24, 2024; Accepted: December 27, 2024

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2) ศึกษาปัจจัยการจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 3) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 337 คน คำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าที่แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ผลการศึกษา พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงานส่งผลต่อความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งผลต่อความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร, แรงจูงใจ, ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

This independent study aims to examine: 1) the relationship between personal factors and employee organizational commitment, 2) the relationship between motivational factors and employee organizational commitment and 3) the relationship between work-related factors and employee organizational commitment at Rajamangala University of Technology Thanyaburi, according to the Educational Quality Criteria for Excellence (EdPEX). The sample group consisted of 337 academic and support staffs working at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The number of samples was calculated using Yamane's (1973) formula at a confidence level of 95% and the error was set to no more than 5%. Data were collected using a questionnaire that had been validated for content accuracy and reliability. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used, along with inferential statistics, such as the Independent t-test, one-way ANOVA, and multiple linear regression analysis. The findings indicated that the overall level of employee organizational commitment was moderate. Comparisons of personal factors, such as gender, age, education level, job function, employee type, and average monthly income, revealed no significant differences in organizational commitment. The motivational factors, assessed at a high level, showed that job success, respect or acceptance, job characteristics, responsibility, and career advancement significantly influenced job success at a statistical significance level of .05. Similarly, work-related factors, including compensation and benefits, work environment, relationships with supervisors and colleagues, work experience, training, job security, and participation in management, significantly influenced job success at a statistical significance level of .05.

Keywords: Employee Organizational Commitment, Motivation, Work Performance

บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเส้นทางสำคัญในการเติบโตและความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถและนำเสนอนวัตกรรม จะเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศชาติและสากล ปัจจุบันการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์กร อัตรากำลังงานได้รับความสำคัญอย่างมาก มีการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปรกรณ์เกียรติ นิจุสุข, 2566) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำให้บุคลากรมีการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นร่วมกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี โดยผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญความผูกพันต่อองค์กรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมและทัศนคติที่สนับสนุนการทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความผูกพันการพัฒนาทักษะทำให้บุคลากรรู้สึกได้ถึงความพิเศษและความสำคัญของตนเองในองค์กร ปัญหาปัจจุบันพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์ในการทำงานหรือขาดแรงจูงใจ ความมั่นคงขององค์กร การลาออกของบุคลากรบ่อยทำให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่องและทำให้ขาดประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในสายงานส่งผลถึงบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ก้าวเข้าสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในปี 2563 ความผูกพันต่อองค์กร ในหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร (สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2565) สร้างการมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากร ความรู้และความสามารถ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการและให้บริการที่มีคุณภาพสูงสุดแก่สังคมและประเทศชาติได้สำเร็จ นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการจูงใจและปัจจัยด้านปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะนำไปปรับปรุงประยุกต์ใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยและเป็นแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากรเพื่อเป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและยังคงปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

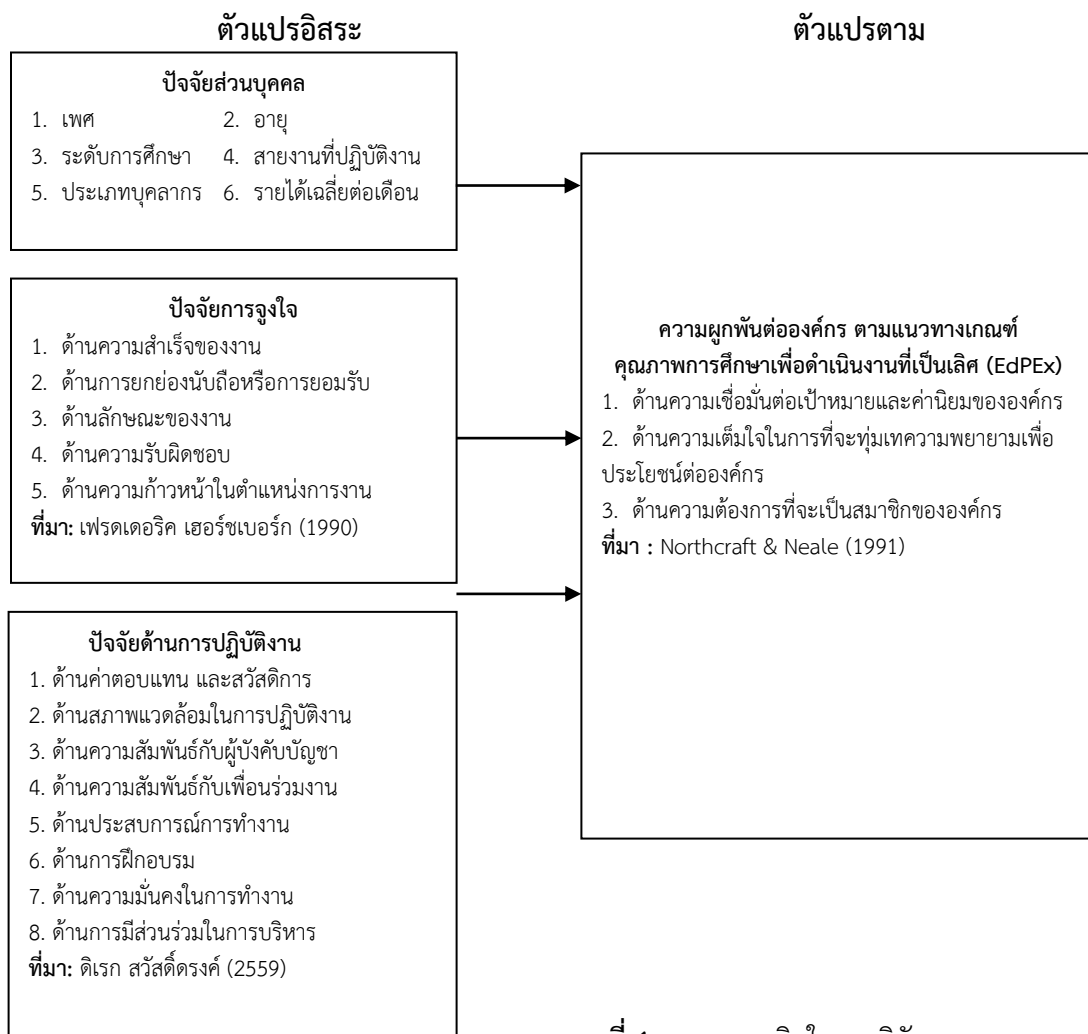
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกันจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติ และพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและการกระทำ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ปัจจัยการจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้คนมีความกระตือรือร้น หรือความใจเย็นในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตต่าง ๆ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยกย่องรับถือหรือการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อวิธีการทำงานของบุคคลหรือองค์กร ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของงานที่ทำได้ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรม ความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร
4. องค์กร หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นองค์กรที่สร้างขึ้นให้มีบทบาทสำคัญในการควบคุมและบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานภายในมหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพในการบรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
5. บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
6. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทันคติหรือความรู้สึกของบุคลากรสายวิชาการที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
7. เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) หมายถึง การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ในการสร้างสภาวะแวดล้อม สร้างความผูกพัน จัดการและพัฒนาของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี ในหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Hezberg (1959 อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ตรงค์, 2562) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ของบุคลากรเน้นไปที่ปัจจัยภายในที่มีผลต่อความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มักเกี่ยวข้องกับความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรเอง หลักการนี้ได้รับการยอมรับในวงการวิจัยทางจิตวิทยาและการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแพร่หลาย แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงานและแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ซึ่งปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วยโดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) 2. ด้านการได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือ (Recognition) 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) 4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) 5. ความก้าวหน้า (Advancement)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

Richard E. Walton (1973 อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562) ได้กล่าวว่า การทำงานมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตมนุษย์มากที่สุด ที่เราอาจใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตในการทำงาน การทำงานไม่เพียงเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติอย่างเดียวย แต่ยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การให้ความสำคัญและการพัฒนาศักยภาพไม่เพียงเพื่อการเติบโต ทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยิ่งเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี โดยหลักการของ Richard E. Walton ปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย 1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2.สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3.เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4.ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 5.ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 6.ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม 7.ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 8.ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Northcraft & Neale (1991 อ้างในศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558) ได้นิยามว่าความผูกพันเป็นพลังของความสัมพันธ์และความรู้สึกผูกพันต่อเฉพาะองค์กรซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

- 1.ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความเข้าใจและการยอมรับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการสื่อสารค่านิยมอย่างสม่ำเสมอไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานเห็นทิศทางและวิธีการทำงานที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมาย
- 2.ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงระดับความผูกพันของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันสูงมักมีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีประสิทธิภาพสูง ลดอัตราการลาออก และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาองค์กรได้
- 3.ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป เป็นอีกหนึ่งมิติที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กรสามารถใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นในพนักงาน เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาตนเอง และการให้รางวัลและยกย่องพนักงานที่มีผลงานดี

แนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, กองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา (2564) ได้กล่าวถึง การประกันคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) หมายถึง การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563-2566 มี 7 ด้าน ประกอบด้วย หมวด 1 การนำองค์กร วัดประสิทธิผลของการนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนกลยุทธ์ วัดการบรรลุแผนงานและยุทธศาสตร์ หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า วัดความพึงพอใจ และความผูกพัน หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ วัดการเรียนรู้ขององค์กรและการแก้ปัญหา หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร วัดการสร้างและพัฒนาบุคลากร หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทุกส่วนงาน และหมวด 7

ผลลัพธ์ พิจารณาตั้งแต่คุณภาพการเรียนรู้ คุณภาพงานวิจัยประสิทธิผลระบบงานต่าง ๆ ผลการมุ่งเน้นลูกค้าและ
ผู้เรียนสร้างความผูกพันและพัฒนาบุคลากร การเงิน ความเป็นผู้นำชุมชน

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รวมทั้งสิ้น 2,115 คน โดยผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ
Yamane (1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ได้
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด
(Closed Ended Question) เป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) โดยแบ่งแบบสอบถาม
ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2
แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 4
แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การศึกษาครั้งนี้ด้านจริยธรรม
โดยยึดหลักความลับของข้อมูลและการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างสมัครใจ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การเปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอย
เชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	216	45.6%
	หญิง	258	54.4%
อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	146	30.8%
	31-40 ปี	110	23.2%
	41-50 ปี	144	30.4%
	มากกว่า 51 ปี	74	15.6%
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	10.5%
	ปริญญาตรี	200	42.2%
	ปริญญาโท	136	28.7%

ข้อมูลส่วนบุคคล			จำนวน (คน)	ร้อยละ
	ปริญญาเอก		88	18.6%
สายงานที่ปฏิบัติงาน				
	สายวิชาการ		196	41.4%
	สายสนับสนุน		278	58.6%
ประเภทบุคลากร				
	ข้าราชการ		96	20.3%
	พนักงานมหาวิทยาลัย		266	56.1%
	พนักงานราชการ		20	4.2%
	ลูกจ้างประจำ		4	0.8%
	พนักงานพิเศษเงินรายได้		88	18.6%
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
	ต่ำกว่า 20,000 บาท		124	26.2%
	20,001 - 30,000 บาท		110	23.2%
	30,001 - 40,000 บาท		116	24.5%
	40,001 - 50,000 บาท		46	9.7%
	50,001 บาท ขึ้นไป		78	16.5%

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีความหลากหลายทั้งในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความหลากหลายนี้มีความสำคัญในการสะท้อนถึงมุมมองและประสบการณ์ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการงูใจ ตามทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก

ปัจจัยการงูใจ ตามทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	4.32	0.697	มากที่สุด
ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ	4.10	0.802	มาก
ด้านลักษณะของงาน	4.04	0.828	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.25	0.802	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.96	0.975	มาก
รวม	4.13	0.821	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการงูใจตามทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.13) โดยด้านความสำเร็จของงาน ระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.32) รองลงมาด้านความรับผิดชอบ ระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.25) ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10) ด้านลักษณะของงาน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.71	1.043	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.96	0.921	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.09	0.955	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.824	มากที่สุด
ด้านประสิทธิภาพการทำงาน	3.93	0.977	มาก
ด้านการฝึกอบรม	4.01	0.927	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.74	0.925	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	4.06	0.810	มาก
รวม	3.97	0.923	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.97) โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.22) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.09) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ด้านการฝึกอบรม ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96) ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) จำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.18	0.791	มาก
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	4.18	0.791	มาก
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	4.22	0.803	มากที่สุด
รวม	4.19	0.795	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.19) โดยด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมากที่สุด ระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.22) รองลงมาด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.18) ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.18) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ได้มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งการอภิปรายผลสามารถแบ่งได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Allen and Meyer (1977) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Commitment) 2) ความผูกพันเชิงการคงอยู่ (Continuance Commitment) และ 3) ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ทั้งสามมิตินี้ เน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กร โดยเฉพาะในมิติของความผูกพันเชิงอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและทัศนคติต่อองค์กร บุคลากรจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพราะมีความเชื่อมั่นและมองว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตน ไม่ว่าพวกเขาจะมีเพศ อายุ หรือการศึกษาที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปาลิ ดา ไทยวิชรา มาศ (2565) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ หรือระดับการศึกษา แต่ขึ้นอยู่กับที่บุคลากรรู้สึกว่าเขาได้รับการสนับสนุนจากองค์กร รู้สึกว่ามีคุณค่า และมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรและองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้เกิดความรู้สึกผูกพันและเชื่อมโยงกับองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น

2. ศึกษาปัจจัยการจูงใจ

ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการวิจัยพบว่าความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่กล่าวถึงความสำเร็จในงาน (Achievement) ว่าเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น โดยบุคลากรที่รู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในงานจะมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น นอกจากนี้ การได้รับความสำเร็จจากงานยังเป็นการยืนยันว่าบุคลากรมีศักยภาพและได้รับการยอมรับจากองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ผลการวิจัยพบว่าการยกย่องนับถือหรือการยอมรับเป็นอีกปัจจัยที่มีผลกระทบอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่กล่าวถึงการได้รับการยอมรับ (Recognition) ว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน การที่บุคลากรได้รับการยอมรับในความสามารถและผลงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร การยอมรับนี้ยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ด้านลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะของงานที่บุคลากรปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัดของบุคลากร การที่บุคลากรสามารถทำงานที่ตนชื่นชอบและมีความสามารถในการจัดการกับงานได้ดีนั้น สร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่กล่าวว่าลักษณะของงานที่น่าสนใจและความท้าทายสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้มากขึ้น

ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความรับผิดชอบในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ บุคลากรที่รู้สึกว่าตนมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถตัดสินใจในงานได้อย่างอิสระ จะมีความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่ระบุว่าการที่

บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานและมีบทบาทในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานนั้นเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แม้ผลการวิจัยพบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลกระทบในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ แต่ก็ยังมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่เห็นว่าองค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีความสามารถ การสร้างโอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ซึ่งมองว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) เป็นปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองต่อไป

3. ศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน สอดคล้องกับทฤษฎี การจูงใจของ Maslow (1943) ซึ่งได้กล่าวถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่น ความต้องการทางสรีระและความปลอดภัย ซึ่งค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นส่วนสำคัญในการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ เมื่อบุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม พวกเขาจะมีความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การที่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น สอดคล้องกับทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1959) โดย Herzberg ได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มปัจจัยภายนอก (Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎี Leader-Member Exchange (LMX) ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในองค์กร หากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา พวกเขาจะมีความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและมีบทบาทสำคัญในองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลกระทบสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎี Social Support Theory ซึ่งเน้นว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น

ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Learning Organization ของ Senge (1990) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีทักษะในการทำงานและสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานได้ดี เมื่อบุคลากรมีประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น พวกเขาจะรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตน และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น

ด้านการฝึกอบรม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Human Capital Theory (Becker, 1964) ที่กล่าวว่าการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคลากร ทำให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของ Alderfer (1972) โดยเน้นว่าความต้องการด้านความมั่นคงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หากบุคลากรรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงานและอนาคตของตนในองค์กร พวกเขาจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Vroom (1964) ที่ระบุว่าการที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการบริหารจะทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนมีบทบาทสำคัญในองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กรนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ศึกษาเชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน การวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ หรือระดับการศึกษาไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งต่อไปควรพิจารณาวิเคราะห์เจาะลึกในกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น บุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ หรือช่วงอายุที่หลากหลายกว่า เพื่อหาความแตกต่างในเชิงลึกที่อาจไม่ชัดเจนในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2) การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในระดับสูงสุดควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในระดับที่สูงขึ้น เช่น การยกย่องและการยอมรับ การให้ผลตอบแทน หรือการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เพื่อเข้าใจว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถกระตุ้นความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษาครั้งนี้ควรขยายขอบเขตไปถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน

4) วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรมการฝึกอบรมมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ยังไม่เพียงพอที่จะสร้างผลกระทบในระยะยาว ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรในเชิงลึก เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติหรือการฝึกอบรมต่อเนื่อง เพื่อสร้างความผูกพันที่ยั่งยืนต่อองค์กร

5) การวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในนโยบายและการบริหารควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในนโยบายการบริหารที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้นำหรือการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและรักษาความผูกพันของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย

1) การปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร การปรับปรุงนโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลและได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน ควร

สร้างกลไกในการประเมินค่าตอบแทนให้ตรงกับความสามารถและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพึงพอใจและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร นโยบายในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานควรเน้นการสร้างสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย สะดวกสบาย และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การพัฒนาเทคโนโลยีหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงความพร้อมในการทำงาน นอกจากนี้ นโยบายการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรยังช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

3) ส่งเสริมนโยบายการพัฒนา บุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการเพิ่มทักษะ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะมีบทบาทสำคัญในการ สร้างความผูกพันต่อองค์กร นโยบายในการสนับสนุนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ การเรียนรู้ต่อเนื่อง และการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสายงานของบุคลากรควรถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากร ควรมีการกำหนดเส้นทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจนให้บุคลากรเห็นถึงโอกาสในการเติบโตในองค์กร นโยบายนี้จะส่งผลให้บุคลากร มีความมุ่งมั่นในการทำงานและผูกพัน ต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

4) นโยบายการส่งเสริมความสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานมีผลกระทบ อย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ดังนั้น ควรมีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการสร้าง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความผูกพันต่อองค์กร การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรจะเป็นวิธีที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นทีมและลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรได้

5) นโยบายการส่งเสริมความมั่นคงในตำแหน่งงานและการมีส่วนร่วม ร่วมในการบริหารการสร้างความมั่นคงในตำแหน่งงานเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร นโยบายที่ชัดเจนในการประกันความมั่นคงของบุคลากร เช่น การประเมินผลงานอย่างยุติธรรม การวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว และการจัดการความเสี่ยงในการจ้างงาน ควรได้รับการพิจารณา นอกจากนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหารจะช่วยให้พวกเขารู้สึกว่า ตนเองมีบทบาท สำคัญในองค์กร นโยบายนี้จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว และช่วยเพิ่มความไว้วางใจระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร. (2562). *การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่แท้จริง*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

ปาติดา ไทยวัชรามาศ. (2565). ความผูกพันต่อองค์กร: บทบาทของการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในองค์กร.

วารสารการวิจัยการบริหารจัดการ, 10(2), 45-60.

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). *การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562).

การทำงานกับคุณภาพชีวิต: หลักการของ Richard E. Walton. อ้างถึงใน Walton, R. E. (1973). Criteria for quality of working life.

- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, กองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา. (2564). *การประกันคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1977). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 72-378.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Northcraft, G.B. & Neale, M.A. (1991). *Organizational Behavior*. Chicago: The Dryden Press.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Slone Management Review*, 15, 12-18.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Vroom, Victor Harold. (1964). *Work and Motivation*. : John Wiley & Sons.